





دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

بررسی میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده و ارتباط آنها در

دانشگاه های شهر ارومیه

استادان راهنما:

دکتر حسین جنابادی

دکتر میرمحمدسیدعباس زاده

پژوهشگر:

قاسم پاشوی

شهریور ماه ۱۳۹۰

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان بررسی میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده و ارتباط آنها در دانشگاه های شهر ارومیه قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد مدیریت برنامه ریزی آموزشی توسط دانشجو قاسم پاشوی تحت راهنمایی دکتر حسین جنابادی و دکتر میر محمد سید عباس زاده تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

(نام و امضاء دانشجو)

این پایان نامه ۴ واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه به آن تعلق گرفت.

نام و نام خانوادگی	امضاء	تاریخ
استاد راهنمای اول:	دکتر حسین جنابادی	
استاد راهنمای دوم:	دکتر میر محمد سید عباس زاده	

داور ۱:

داور ۲:

نماینده تحصیلات تکمیلی:



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب قاسم پاشوی تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان‌نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو: قاسم پاشوی

امضاء

تقدیم به مهربان فرشتگانی که

لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه های یکتا و

زیبای زندگی، مدیون حضور سبز آنهاست

پدر و مادر عزیزم

سپاسگزاری

سپاس مخصوص خداوند مهربان که به انسان توانایی و دانایی بخشید تا به بندگان شفق و دردت، مهربانی کند و در حل مشکلاتشان یاری شان نماید. از راحت خویش بگذرد و آسایش هم نوعان را مقدم دارد، با او معامله کند و در این خلوص انباز نگیرد و خوش باشد که پروردگار سمیع و بصیر است

از تمامی اساتید گرانقدر و عزیز گروه علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان کمال تشکر را دارم. علی الخصوص استاد فرزانه جناب آقای دکتر حسین جنابادی و پرفسور میرمحمد سید عباس زاده استاد دانشگاه ارومیه که کار راهنمایی این پایان نامه را بر عهده داشته اند ، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنم.

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده در دانشگاههای سطح شهرستان ارومیه و همچنین رابطه مولفه های سازمان یاددهنده با سازمان یادگیرنده بود. مولفه های سازمان یادگیرنده در ۵ مولفه فرآیند مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، مدل های ذهنی و قابلیت شخصی و مولفه های سازمان یاددهنده نیز در ۵ مولفه انرژی هیجانی، ایده ها، ارزشها، دیدگاه قابل یاددهی و قاطعیت در تصمیم گیری مورد بررسی قرار گرفت. از روش تحقیق توصیفی پیمایشی استفاده شد. به این منظور تعداد ۱۳۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاههای ارومیه به روش نمونه گیری طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه های مولفه های سازمان یادگیرنده (۲۳ سوال) و یاددهنده (۷۴ سوال) پاسخ دادند. اطلاعات بدست آمده با استفاده از آزمونهای آماری تی تک متغیره، تی وابسته و تحلیل واریانس مورد آزمون قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان داد که میانگین نمرات پاسخ دهندگان در مورد کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده در گروه نمونه همه کمتر از حد متوسط ۳ و در تمام مولفه ها تفاوت معنی دار بود. همچنین یافته ها نشان دادند که میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده از حد مطلوب و مورد انتظار آن فاصله دارد. علاوه بر آن نتایج تحقیق نشان دادند که میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده در دانشگاههای مختلف ارومیه تفاوت معنی داری ندارد. نتایج تحلیل همبستگی نیز نشان داد که تمامی مولفه های سازمان یاددهنده رابطه مثبت و معنی داری با سازمان یادگیرنده کل دارند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که مولفه های قاطعیت در تصمیم گیری و دیدگاه قابل یاددهی قادر به پیش بینی ۶۴ درصد از تغییرات سازمان یادگیرنده هستند.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، سازمان یاددهنده، یاددهی - یادگیری سازمانی

فهرست مطالب

فصل اول	۱
۱-۱- بیان مسأله	۲
۲-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش	۴
۳-۱- اهداف تحقیق	۶
۴-۱- سؤالهای تحقیق	۶
۵-۱- تعریف مفهومی متغیر ها و اصطلاحات:	۷
۶-۱- تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق	۸
فصل دوم	۹
۱-۲- یادگیری سازمانی	۱۰
۲-۲- سازمان یادگیرنده	۱۱
۳-۲- ویژگی های سازمان یادگیرنده	۱۴
۴-۲- مولفه های سازمان یادگیرنده	۱۵
۵-۲- پیتز سنج	۱۶
۱- تفکر سیستمی:	۱۶
۲- قابلیت‌های شخصی:	۱۷
۴- چشم انداز مشترک:	۱۹
۵- یادگیری تیمی:	۲۰
۶-۲- حرکت به سمت سازمان یادگیرنده	۲۰
۷-۲- ظهور سازمان یادگیرنده در آموزش عالی	۲۴
۸-۲- دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده	۲۷
۹-۲- شکل گیری مفهوم دانشگاه یادگیرنده	۳۰
۱-۹-۲- تفکر سیستمی	۳۰
۲-۹-۲- قابلیت های فردی	۳۱
۳-۹-۲- چشم انداز مشترک	۳۱

- ۳۱-۲-۹-۴- یادگیری گروهی.....
- ۳۲-۲-۹-۵- مدل‌های ذهنی.....
- ۳۲-۲-۱۰-۱- پیشینه پژوهشی سازمان یادگیرنده.....
- ۳۲-۲-۱۰-۱- پژوهش‌های داخلی.....
- ۳۳-۲-۱۰-۲- پژوهش‌های خارجی.....
- ۳۵-۲-۱۱- سازمان یاددهنده.....
- ۳۶-۲-۱۲- سازمان یاددهنده چه نوع سازمانی است؟.....
- ۳۸-۲-۱۳- مؤلفه‌های سازمان یاددهنده.....
- ۳۸-۲-۱۳-۱- دیدگاه قابل یاددهی:.....
- ۴۰-۲-۱۳-۲- ایده‌ها:.....
- ۴۱-۲-۱۳-۳- ارزش‌ها:.....
- ۴۲-۲-۱۳-۴- انرژی هیجانی:.....
- ۴۳-۲-۱۳-۵- قاطعیت در تصمیم‌گیری:.....
- ۴۵-۲-۱۴- سازوکارهای لازم برای نیل به سازمان یاددهنده.....
- ۴۶-۲-۱۵- دانشگاه به مثابه سازمان یاددهنده.....
- ۴۸-۲-۱۶- پیشینه عملی سازمان یاددهنده.....
- ۴۹-۲-۱۷- سازمان یادگیرنده و سازمان یاددهنده.....
- ۵۳-۲-۱۸- فصل سوم.....
- ۵۴-۳-۱- روش تحقیق.....
- ۵۴-۳-۲- جامعه آماری پژوهش.....
- ۵۴-۳-۳- نمونه و روش نمونه‌گیری.....
- ۵۵-۳-۴- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
- ۵۶-۳-۵- ابزارهای گردآوری داده‌ها.....
- ۵۶-۳-۱-۵- سازمان یادگیرنده.....
- ۵۶-۳-۲-۵- سازمان یاددهنده.....

- ۳-۶- ویژگیهای فنی ابزارهای جمع آوری داده ها ۵۷
- ۳-۶-۱- اعتبار ابزار: ۵۷
- ۳-۶-۲- پایایی ابزارها ۵۷
- ۳-۶-۲-۱- سازمان یادگیرنده ۵۸
- ۳-۶-۲-۲- سازمان یاددهنده ۵۸
- ۳-۷- روش جمع آوری داده ها ۵۸
- فصل چهارم ۵۹**
- ۴-۱- بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری ۶۰
- ۴-۲- بررسی نرمال بودن توزیع داده ها ۶۰
- ۴-۳- یافته های استنباطی ۶۱
- ۴-۳-۱- بررسی سوال اول پژوهش ۶۱
- ۴-۳-۲- بررسی سوال دوم پژوهش ۶۳
- ۴-۳-۳- بررسی سوال سوم پژوهش ۶۴
- ۴-۳-۴- بررسی سوال چهارم تحقیق ۶۷
- ۴-۳-۵- بررسی سوال پنجم پژوهش ۶۸
- ۴-۳-۶- بررسی سوال ششم تحقیق ۶۹
- ۴-۳-۷- بررسی سوال هفتم تحقیق ۷۲
- ۴-۳-۸- بررسی سوال هشتم پژوهش ۷۳
- فصل پنجم ۷۴**
- ۵-۱- نتایج سوالات پژوهشی ۷۵
- ۵-۱-۱- نتیجه سوال اول تحقیق ۷۵
- ۵-۱-۲- نتیجه سوال دوم تحقیق ۷۷
- ۵-۱-۳- نتیجه سوال سوم تحقیق ۷۷
- ۵-۱-۴- نتیجه سوال چهارم تحقیق ۷۸
- ۵-۱-۵- نتیجه سوال پنجم تحقیق ۸۰

۸۲.....	۶-۱-۵- نتیجه سوال ششم تحقیق
۸۲.....	۷-۱-۵- نتیجه سوال هفتم تحقیق
۸۳.....	۸-۱-۵- نتیجه سوال هشتم تحقیق
۸۳.....	۲-۵- پیشنهادات
۸۳.....	۱-۲-۵- پیشنهاد هات کاربردی برای تقویت مولفه های سازمان یادگیرنده
۸۶.....	۲-۲-۵- پیشنهادات کاربردی برای تقویت مولفه های سازمان یاددهنده
۸۶.....	۳-۲-۵- پیشنهادات برای پژوهشهای آتی
۸۷.....	۳-۵- محدودیت های تحقیق
۹۷.....	فهرست منابع
۹۷.....	فارسی
۹۸.....	انگلیسی
.....	Abstract

فهرست جداول

شماره صفحه	عنوان جدول	شماره جدول
۳۰	دسته بندی مولفه های سازمان یادگیرنده بر اساس صاحب نظران سازمان یادگیرنده	۱-۲
۶۸	شیوه های مرسوم رهبری در مقایسه با شیوه های مبتنی بر الگوی سازمان یاددهنده	۲-۲
۷۴	تعداد جامعه آماری پژوهش به تفکیک دانشگاه های شهرستان ارومیه	۱-۳
۷۵	تعداد افراد نمونه به تفکیک هر دانشگاه	۲-۳
۷۶	توزیع سوالات پرسشنامه بر حسب مولفه های سازمان گیرنده	۳-۳
۷۷	توزیع سوالات پرسشنامه بر حسب مولفه های سازمان یاد دهنده	۳-۴
۷۸	شاخص های پایایی مولفه های سازمان یادگیرنده	۳-۵
۷۹	شاخص های پایایی مولفه های سازمان یاددهنده	۳-۶
۸۱	ویژگیهای دموگرافیک نمونه آماری پژوهش	۴-۱
۸۲	نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنف	۴-۲
۸۳	استاندارد بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) برای ارزیابی نتایج بدست آمده	۴-۳
۸۴	شاخص های توصیفی مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های ارومیه	۴-۴
۸۴	آزمون تی تک متغیره برای بررسی وضعیت مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های شهرستان ارومیه	۴-۵
۸۵	شاخص های توصیفی مولفه های سازمان یادگیرنده در وضعیت موجود و مطلوب	۴-۶
۸۶	مقایسه میانگین نمرات اعضای هیئت علمی در خصوص میزان کاربرد مولفه های سازمان یادگیرنده و وضعیت مطلوب آن	۴-۷
۸۷	نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس ها در مولفه های سازمان یادگیرنده	۴-۸

۸۷	شاخص های توصیفی مولفه های سازمان یادگیرنده به تفکیک دانشگاه	۴-۹
۸۸	نتایج تحلیل واریانس یک راهه جهت بررسی تفاوت میانگین مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های ارومیه	۴-۱۰
۹۰	شاخص های توصیفی مولفه های سازمان یاددهنده	۴-۱۱
۹۰	نتایج آزمون t تک متغیره جهت بررسی وضعیت موجود مولفه های سازمان یاددهنده در دانشگاههای ارومیه	۴-۱۲
۹۱	شاخص های توصیفی مولفه های سازمان یاددهنده	۴-۱۳
۹۲	مقایسه میانگین نمرات اعضای هیئت علمی در مورد میزان کاربرد مولفه های سازمان یادگیرنده و وضعیت مطلوب آن	۴-۱۴
۹۳	نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس ها در مولفه های سازمان یاددهنده	۴-۱۵
۹۳	شاخص های توصیفی مولفه های سازمان یاددهنده به تفکیک دانشگاه	۴-۱۶
۹۴	نتایج تحلیل واریانس یک راهه جهت بررسی تفاوت میانگین مولفه های سازمان یاددهنده در دانشگاه های ارومیه	۴-۱۷
۹۵	ماتریس همبستگی متغیرهای مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده	۴-۱۸
۹۶	نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام سازمان یادگیرنده از روی مولفه های سازمان یاددهنده	۴-۱۹

فهرست اشکال

شماره صفحه	عنوان شکل	شماره شکل
۳۷	مدل ۱۰ مرحله ای سازمان یادگیرنده	۱-۲
۴۶	مدل اسمیت	۲-۲

فصل اول

کلیات طرح

۱-۱- بیان مسأله

آنهایی که از جای خود حرکت می کنند، گاهی می بازند و آنهایی که حرکت نمی کنند، همیشه می بازند(تاروا ، ۱۳۸۳). معمولاً عده ای سکون و سستی همراه با روش کهنه ی اجرای امور را بر ابتکار و نوآوری ترجیح می دهند. این در حالی است که پیچیدگی و سرعت تغییرات در جامعه کنونی جهانی که بیش از پیش بر دانش تکیه دارد، ضرورتاً مسئولین و دست اندرکاران جامعه را بر آن وامیدارد که سیاستها و برنامه هایی را ایجاد و طرح نمایند که بتواند پاسخگوی این واقعیتها و چالشها باشند. به اعتقاد برخی از متفکران تنها چیزی که در شرایط حاضر ثابت می باشد تغییر است و نهادهای موجود در هر جامعه، از جمله دانشگاهها و سایر نظام های آموزشی بایستی برای بقای پویا، به طور مداوم خود را در تمایل با تغییرات قرار دهند و به افراد جامعه کمک نموده تا به درک صحیح تمدن و فرهنگ در حال تغییر و مسائل جامعه معاصر بپردازند و با محیط اجتماعی خود سازگار گردند.

نظریه سازمان یادگیرنده، نظریه جدیدی می باشد که پیتر سنچ در سال ۱۹۹۰ آن را ارائه داده است و آن بدنبال راههای جدیدی برای پاسخگویی به جهان متغیر و متحول امروزی می باشد(رابینز، ۲۰۰۳). در واقع سازمان یادگیرنده می کوشد تا درباره تغییراتی بحث کند که در افراد باید رخ دهد تا بتواند خود را با شرایط و تحولات سرآمد وفق دهد. در سازمان یادگیرنده هم افراد درگیر شناسایی و حل مسئله هستند و سازمان بدین وسیله می تواند تجربه های جدیدی را در اختیار آنها قرار دهد تا امور را بهبود بخشند و بر توانایی خود بیفزاید (الوانی، ۱۳۸۶). پیتر دراگر اندیشمند شهیر مدیریت معتقد است که از حالا به بعد کلید موفقیت سازمانی دانش است و در جایی دیگر می افزاید که ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می شود و اینها هر دو در گرو به کار گیری دانش است(پور حسینی، ۱۳۸۶).

به نظر پیتر سنچ سازمانهای جهان پیچیده امروز باید توانایی تطابق با دگرگونی های مداوم برای نیل به موفقیت را داشته باشند، به عبارت دیگر سازمانها باید سازمانهای آموزنده یا یادگیرنده شوند(رمان سرشت، ۱۳۷۷). از طرفی چالش های فراروی آموزش عالی کشور ایران همان چالش هایی است که در هزاره سوم، کم و بیش اکثر دانشگاه های جهان با آن مواجه هستند. پدیده جهانی شدن آموزش عالی، ایجاد رشته ها و مراکز مشترک در کشورهای مختلف، تبادل استاد و دانشجو، تلاش برای جذب دانشجویان خارجی، رقابت در بازار برای تامین بودجه و نگاه تجاری به آموزش عالی، می طلبد که موسسات آموزش عالی با تغییرات محیط پیرامون چه در داخل و چه در خارج از کشور هماهنگ شده و برای تداوم حیات، از شیوه های نوین مدیریت و رهبری بهره جویند. رشد و گسترش موسسات متنوع آموزش عالی، انجام تحقیقات علمی توسط موسسات مختلف، و تولید خارج از سیستم های دانشگاهی، هم نشان دهنده این است که امروزه علم در انحصار دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی نیست و بسیاری از کارهای علمی-پژوهشی و آموزش نیروی

انسانی بیرون از سیستم آموزش عالی انجام می پذیرد. در چنین شرایطی آموزش عالی در صورتی می تواند پایدار بماند و پیشرو باشد که رهبران آن بتوانند در تولید دانش، پرورش هوش جمعی تیم های خود، حفظ همسویی، ایجاد انرژی در اعضا و تلاش برای خشنودی ارباب رجوع موفق باشند و این در حالی محقق می شود که بصورت مستمر یاددهی، یادگیری، همسویی و ایجاد شور و انرژی مد نظر قرار گیرد. راه انجام این کار مبدل ساختن دانشگاه به یک سازمان یاددهنده است، سازمانی که در آن همه یاددهنده و یادگیرنده هستند و یادگیری و یاددهی همه روزه در کالبد فعالیت های سازمان انجام می پذیرد.

یاددهی نمی تواند یک سویه باشد، بلکه تعاملی است. در واقع چرخه یاددهی یک فرایند یاددهی/یادگیری خود تقویت کننده است که کلید سازمان یاددهنده است، سازمانی که در آن از همه انتظار می رود در یک حالت یاددهی و یادگیری مداوم باشند. مدل سازمان یاددهنده متنی بر مدل تیچی¹ و تاکید آن بر توسعه دیدگاه قابل یاددهی است (زارع، ۱۳۸۷). با توجه به نامشخص بودن میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و یاددهنده در دانشگاه های سطح شهرستان ارومیه و نبود پژوهش در این رابطه، در این پژوهش تلاش می شود که میزان بکارگیری مولفه های سازمان یادگیرنده (قابلیت شخصی، مدل های ذهنی، فرایند مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی) مولفه های سازمان یاددهنده (دیدگاه قابل یاددهی، ایده ها، ارزشها، انرژی و قاطعیت در تصمیم گیری) توسط مدیران کلیه دانشگاه های این شهرستان مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود آنها تا چه حد توانسته اند چرخه یادگیری و یاددهی را در دانشگاه های تحت مدیریت خود پیاده سازند و در راه ساخت سازمان یادگیرنده و یاددهنده قدم بردارند.

از سوی دیگر به نظر می رسد که صرفاً یادگیرنده بودن و دانش آفرینی، برای سازمان ها پیشرفت همه جانبه ای را فراهم نمی آورد و چه بسا سازمان و افراد چنان غرق یادگیری و جمع آوری اطلاعات شوند که زمینه ها و مکانیزم های انتقال دادن آموخته ها را که مهمترین رویکرد یادگیری است، فراموش کنند. از این رو می توان گفت سازمان یادگیرنده و فراسوی آن ((سازمان یاددهنده)) بودن، لازم و ملزوم یکدیگر هستند و سازمانی برنده و موفق است که ویژگی های هر دو سازمان را داشته باشد (بهادری، ۱۳۸۶). بنابراین هرچند که سازمان یادگیرنده برای غلبه بر تحولات محیطی می کوشد، اما تاکیدش بر فراگیری مستمر دانش و مهارت های جدید از طرف کارکنان، آن را از سازمان یاددهنده متمایز می سازد؛ در سازمان یاددهنده، مدیران ارشد در انتقال تجربیات و آموخته های خود به کارکنان نقش فعالی دارند؛ در مدیریت امروز مدیر یک مربی است و هدفش شکوفا کردن توانایی های بالقوه افراد است؛ در سازمان های یاددهنده، مهمترین مسئولیت رهبران سازمان آموزش دادن است استفاده از شیوه آموزش مستمر نقش مهمی در استفاده از ایده های کارکنان و مشارکت آنان برای حل مسایل کسب و کار دارد.

¹ - Tichi

در مجموع، سازمان های یاددهنده با سازمان های یادگیرنده در این هدف که هر فردی یا گروهی باید به طور دائم، دانش و مهارت جدیدی کسب کند مشترک هستند، اما سازمان یاددهنده علاوه بر آن، هدف دیگری نیز دارد به این صورت که هر فرد باید آموخته های خود را به دیگران انتقال دهد. سازمان های یاددهنده به صورت خودکار یادگیرنده نیز هستند، اما سازمان یادگیرنده نوعاً یاددهنده نیست و به صورت نظام مند اهمی در جهت یاد دادن و انتقال دانش و مهارت های کسب شده خود به دیگران به عمل نمی آورد (بهادری، ۱۳۸۶). با توجه به این مطالب و وجود ارتباط نظری سازمان یاددهنده با سازمان یادگیرنده، تاکنون پژوهشی در راستای بررسی تجربی این رابطه صورت نگرفته و کمبود چنین تحقیقاتی احساس می شود. از طرف دیگر باتوجه به اولویت سازمان یاددهنده بر یادگیرنده از نظر پژوهشگرانی مانند بهادری (۱۳۸۶) تاکنون پژوهشی در جهت تعیین سهم سازمان یادگیرنده از روی مولفه های سازمان یاددهنده صورت نگرفته است.

۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

گسترش سریع فناوری، دسترسی همگانی به اطلاعات، فرو ریختن مرزهای جغرافیایی دانش، پدیده جهانی شدن از یک سو و افزایش چشمگیر تقاضای اجتماعی برای ورود به آموزش عالی و رشد بی رویه موسسات آموزش عالی در کشور از سوی دیگر باعث شده است که دانشگاه ها نیز مانند سایر موسسات و سازمانهای صنعتی و تجاری برای مقابله با بحرانها، ناملایمات و تهدیدها و نیز برای حفظ بقای خویش و دوام در این دنیای پر رقابت امروزی نیاز به یادگیری را احساس و درک کنند. دانشگاهها که خود تربیت کننده نیروی انسانی متخصص و مدیریت در تمام سطوح فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، و بهداشتی جامعه می باشند، ضروری است در ابعاد کیفی و کمی تربیت مدیران و رهبران سرمایه گذاری کرده و به اجرای طرح های مناسب در زمینه تربیت آنها که از اقدامات اساسی و سودمند یک نظام آموزشی است توجه کافی مبذول دارند.

همه توان بالقوه رهبر شدن را دارند. مانند ورزشکاران که می توانند مهارتهای خود را بهبود بخشند، رهبران نیز می توانند نیروی بالقوه خود را با آموزش و تمرین مناسب توسعه دهند (تیچی، ۲۰۰۲، ص ۱۷۳). امروزه مهمترین سرمایه برای ماندگاری سازمانها آموزش نیروی انسانی است اگر چه وجود فناوری های پیشرفته، موفقیت به حساب می آیند ولی کافی نیستند. سازمانی برنده است که توجه کافی به نیروی انسانی داشته و بر روی نیروی انسانی سرمایه گذاری کند و توانایی هایش را افزایش دهد.

با مطرح شدن مسئله رشد و توسعه کارکنان، نیاز به یادگیری نیز مطرح گردید. گرچه یادگیری همیشه در سازمانها انجام گرفته است ولی سازمانهایی توانسته اند به حیات خود ادامه دهند که به موقع تحولات محیط پیرامونی را

تشخیص داده و واکنش مناسب از خود نشان دهند. سازمانهای آموزشی، به خصوص دانشگاهها نیز از این امر مستثنی نیستند. با کاهش جمعیت جوان دانش آموزی در سالهای اخیر طولی نخواهید کشید که دانشگاهها برای جذب دانشجو با یکدیگر به رقابت بپردازند و دانشگاههایی در این رقابت برنده خواهند شد که بر توسعه و آموزش کارکنان سرمایه گذاری کرده و یادگیری و یاددهی را در سازمانهای خود نهادینه سازند (زارع ۱۳۸۷). سازمانهای برنده رهبران اثر بخشی دارند که می دانند چگونه تصمیمات هوشمندانه اتخاذ کنند، آنها را سریعاً به اجرا درآورند، و دیگران را برای رهبر شدن توسعه دهند. دانشگاهها به افرادی نیاز دارند که بتوانند در جهان بطور روزافزون پیچیده، هوشمندانه و پیشرفته عمل کنند. به همین دلیل است که باید روی یاددهی به افراد تمرکز کنند تا نه فقط فکر کنند، بلکه یاد بگیرند چگونه فکر کنند. برای خلق رهبرانی با مهارتهای حل مساله، باید بطور مستمر روی توسعه افراد سرمایه گذاری شود.

افراد دانشگاهی می خواهند احساس کنند جزء مکمل دانشگاه هستند، آنها می خواهند توسط کسانی رهبری شوند که در آنها ایجاد انگیزه کنند، آنها را پاسخگو نگه دارند و برای آینده آماده سازند. ایجاد یک چرخه یاددهی-یادگیری در سراسر سطوح سازمانی دانشگاه و نهادینه ساختن این دیدگاه که همه کل سازمان بدون توجه به موقعیت سازمانی می توانند یاددهنده و یادگیرنده باشند، می تواند در رشد و پرورش رهبران آینده بسیار موثر بوده و از حداکثر ظرفیت نیروی انسانی موجود در راه بهبود مستمر و پیشبرد اهداف دانشگاه بهره گیرد. اگر همه در دانشگاه رهبر/معلم باشند، هوش سازمانی افزایش یافته و در جهان رقابتی امروز دانشگاه نه تنها از رقبای عقب نمی ماند بلکه پیشرو و برنده خواهد بود.

آنچه صاحب نظران مدیریت بر آن تاکید دارند این است که انسان و دانش، دو کلید تعیین کننده در اثر بخشی سازمان هستند و این تشخیص و اهمیت و نقش مهم آن با مطالعه پیترز و واتر من در سال ۱۹۸۲ آشکار شد و سرانجام در سال ۱۹۹۰ با مطالعات سنج مطرح شد و بالاخره در هزاره جدید بسیاری از سازمانهای جهانی اعتقاد دارند فقط سازمان یادگیرنده عاملی کافی برای ادامه حیات در محیط پر رقابت امروزی نیست و سازمانها نیاز به یاددهندگی دارند. عبارت دیگر، یادگیرنده بودن و دانش آفرینی برای سازمان پیشرفت همه جانبه ای فراهم نمی کند پس سازمانهای یادگیرنده باید به سازمانهای یاددهنده تبدیل شوند سازمانهای یاددهنده سازمانهایی هستند که در آن همه یاددهنده و یادگیرنده هستند و یاددهی و یادگیری همه روزه در کالبد فعالیتهای سازمان انجام می پذیرند. بنابر این دانشگاهها و موسسات آموزش عالی برای تطابق وضعیت خود با محیط همیشه در حال تغییر، نیاز دارند به آخرین دستاوردهای علمی در زمینه توسعه منابع انسانی و آموزش کارکنان مجهز شوند. لذا با توجه به اهمیت مساله که ذکر شد ضرورت دارد دانشگاهها خود را از نظر انطباق با نظریه های ذکر شده بررسی کرده و با پیاده کردن هرچه بهتر مولفه های دو نظریه فوق، وضعیت موجود دانشگاه را در جهت یاددهنده بودن و یادگیرنده بودن هرچه بیشتر سوق دهیم. لذا لازم

است تحقیق حاضر برای نیل به اهداف فوق در دانشگاه‌های استان آذربایجان غربی انجام گیرد و میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده بر اساس نظریه سنج و میزان کاربست مولفه های سازمان یاددهنده بر اساس مدل تیچی تعیین شود تا با دستیابی به شرایط موجود در جهت بهبود وضعیت آتی گام برداشته و راهکارهایی بهینه برای رشد و توسعه سازمان دانشگاه را فراهم شود.

۱-۳- اهداف تحقیق

هدف ۱: تعیین میزان کاربست مولفه های مربوط به سازمان یادگیرنده (فرآیند مشرک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، مدل های ذهنی، قابلیت شخصی) در دانشگاه‌های شهر ارومیه.

هدف ۲: تعیین میزان تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده (فرآیند مشرک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، مدل های ذهنی، قابلیت شخصی) در دانشگاه‌های ارومیه.

هدف ۳: تعیین میزان تفاوت بین مولفه های سازمان یادگیرنده فرآیند مشرک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، مدل های ذهنی، قابلیت شخصی) در دانشگاه‌های ارومیه.

هدف ۴: تعیین میزان کاربست مولفه های سازمان یاددهنده (انرژی هیجانی، ایده ها، ارزشها، دیدگاه قابل یاددهی و قاطعیت در تصمیم گیری) در دانشگاه‌های شهر ارومیه .

هدف ۵: تعیین میزان تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب کاربست مولفه های سازمان یاددهنده (انرژی هیجانی، ایده ها، ارزشها، دیدگاه قابل یاددهی و قاطعیت در تصمیم گیری) در دانشگاه‌های شهر ارومیه .

هدف ۶: تعیین میزان تفاوت بین مولفه های سازمان یاددهنده (انرژی هیجانی، ایده ها، ارزشها، دیدگاه قابل یاددهی و قاطعیت در تصمیم گیری) در دانشگاه‌های مختلف ارومیه.

هدف ۷: تعیین رابطه بین هر یک از مولفه های سازمان یاددهنده (انرژی هیجانی، ایده ها، ارزشها، دیدگاه قابل یاددهی و قاطعیت در تصمیم گیری) با سازمان یادگیرنده کل.

هدف ۸: تعیین سهم مولفه های سازمان یاددهنده (انرژی هیجانی، ایده ها، ارزشها، دیدگاه قابل یاددهی و قاطعیت در تصمیم گیری) در پیش بینی سازمان یادگیرنده.

۱-۴- سؤال‌های تحقیق

سؤال ۱: وضعیت موجود سازمان یادگیرنده و هر یک از ابعاد آن در میان دانشگاه های شهرستان ارومیه چگونه است؟
سؤال ۲: آیا بین وضعیت موجود با مطلوب در کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های ارومیه تفاوت وجود دارد؟

سوال ۳: آیا بین میانگین های مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های شهرستان ارومیه تفاوت وجود دارد؟

سوال ۴: وضعیت موجود مولفه های سازمان یاددهنده در دانشگاه های شهرستان ارومیه چگونه است؟

سوال ۵: آیا بین وضعیت موجود با مطلوب در کاربست مولفه های سازمان یاددهنده در دانشگاه های ارومیه تفاوت وجود دارد؟

سوال ۶: آیا بین میانگین های مولفه های سازمان یاددهنده در دانشگاه های شهرستان ارومیه تفاوت وجود دارد؟

سوال ۷: آیا بین مولفه های سازمان یاددهنده و سازمان یادگیرنده رابطه وجود دارد؟

سوال ۸: سهم هریک از مولفه های سازمان یاددهنده در پیش بینی سازمان یادگیرنده چقدر است؟

۱-۵- تعریف مفهومی متغیرها و اصطلاحات:

سازمان یادگیرنده: سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد قابلیت و توانایی های خود را به صورت مستمر گسترش می دهند تا به نتایج دلخواه دست یابند. در این سازمان ها الگوهای جدید تفکر رشد می یابند ، اندیشه های جمعی و گروهی ترویج می گردد و افراد فرا می گیرند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند(سنج،۱۹۹۹).

تفکر سیستمی: چارچوبی برای روشن ساختن الگوها و تعاملات است که کل نگر بوده و از جزء نگری اجتناب می کند. در واقع تفکر سیستمی، نظامی فکری است برای دیدن کل به جای زنجیره خطی علت و معلولی می باشد(سنج،۱۹۹۹).

یادگیری تیمی: یادگیری تیمی فرایندی است که طی آن ظرفیت اعضا توسعه یافته و به گونه ای هم سو می شود که نتایج حاصله آن چیزی خواهد بود که همگان واقعا طالب آن بوده اند. علاوه براین یادگیری تیمی نظامی است که طی آن هوش جمعی یک گروه افزایش یافته و دانش و دیدگاه های جمعی تبدیل به سرمایه می شوند(سنج،۱۹۹۹؛ سنج، ۲۰۰۶؛ گاهه، ۲۰۰۳).

چشم انداز مشترک: نظامی که طی آن یک تصویر مشترک از آینده خلق می شود تا تعهد و درگیری کارکنان نسبت به کار را افزایش دهد. در یک سازمان، آرمان مشترک افراد را به دور یک ماهیت و سرنوشت مشترک جمع می کند تا همگی احساس کنند که به سوی یک هدف در حرکتند و با همه فعالیت های سازمان همبستگی دارند(سنج،۱۹۹۹؛ سنج، ۲۰۰۶).

قابلیت فردی: قابلیت های فردی عبارت است از نظامی که طی آن فرد به صورت مستمر دیدگاه های شخصی خود را روشن تر و عمیق تر می نماید ، انرژی و توان خود را متمرکز می کند، صبر و بردباری خود را گسترش می دهد و بالاخره واقعیات را منصفانه و بی غرض در می یابد. قابلیت های شخصی هم شامل آگاهی از نقاط ضعف و قوت افراد است و هم فروتنی، تواضع، بی طرفی و تمایل مداوم برای بهبود از طرف خود فرد.